第55卷 第3期　北京大学学报(哲学社会科学版)　Vol. 55, No. 3
2018年5月　Journal of Peking University (Philosophy and Social Sciences)　May 2018

政治学研究

新时代领导干部政治素质及其考评初探

萧鸣政

(北京大学 政府管理学院,北京 100871)

摘　要: 党的十九大报告提出,要把政治建设作为首要任务,选人用人要突出政治标准,这都涉及领导干部的政治素质问题。政治素质是干部素质体系中那些能够用于履行政治责任、完成政治使命与促进政治成长的关键素质。政治素质的内隐性、复杂性和可变性,导致了领导干部政治素质的难考评性,政治素质对于领导干部选任的关键性与一票否决制度,导致了政治素质考评结果的趋同趋中性与模糊性。但是,政治素质的客观性、外显性与层次性,也决定了政治素质的可考评性。新时代领导干部政治素质模型的内容结构,包括政治信念、政治立场、政治纪律、政治作风、政治担当与政治能力等六个维度,领导干部政治素质模型的心理结构,包括政治意识、政治思维与政治态度三个层面,我们可以此为依据进行考评。

关键词: 领导人才;政治素质模型;评价考核;新时代

中图分类号:G 641　　**文献标识码:**A　　**文章编号:**1000-5919(2018)03-0144-08

习近平同志在十九大报告中多次提及政治素质的内容。特别是在报告的第十三部分,专门论述了干部的执政能力和领导水平问题,有三十处左右提及与政治素质相关的字词。

什么是政治素质?政治素质能否考评?长期以来我国领导干部的政治素质考评遇到了哪些难点问题?新时代领导干部的政治素质如何进行考评?无论是学术理论界还是实践管理中,目前对于这些问题的解释与认识都含糊不清,导致人们对于政治素质的理解多种多样,内容没有明确界定;对于政治素质考评的实践畏首畏尾,工作大多流于形式。这种现状,将使干部队伍政治素质的建设失去理论指导性与实践参考,导致党的十九大报告提出的政治建设首要任务无法如期完成。本文就这几个方面的问题进行一些探讨,以期为政府相关部门政策制定与学术界相关研究提供参考。

一、领导干部的政治素质概念及其特征

关于什么是领导干部的政治素质?目前概念模糊,研究成果不多。我们查阅近三十年发表的论文与近十年的《组工通讯》①发现,在专家学者的论文与地方组织部完成的相关课题成果中,人们对干部的“政治素质”曾经有过一些零星的论述,研究专业化程度比较低。总结起来,其定义主要有两种思路:一种是将政治素质等同于“思想政治素质”,仅关注思想观念,以诠释性定义把政治素质的内涵解释为一种认知、态度和理想价值观的综合。另一种则是将政治素质作为传统干部考评内容“德能勤绩廉”中“德”的一部分,通过描述性定义来解释与政治品德交叉部分中的政治素质结构。

实际上,政治素质是党政部门最为关注的事情,是干部从政履职的基本要求。因此,我们有必要在文献分析基础上再结合党中央颁发的政策文件进行综合分析。

(一)政治素质的概念

我们查阅了党中央在十一届三中全会以后颁发的相关文件,发现在党的相关文件中,虽有提及“政治素质”“思想政治素质”及“政治素养”,但

收稿日期:2018-01-28

作者简介:萧鸣政,男,江西泰和县人,北京大学政府管理学院教授。

基金项目:教育部人文社科基地重大项目“社区治理与管理问题创新研究”(项目批准号:15JJD810001)的阶段性成果。

① 《组工通讯》是中共中央组织部主编的内部刊物,主要介绍全国各地组织人事方面的新思考、新探索与新经验。

并没有对“政治素质”这一概念进行定义,只对其重要性进行说明。结合相关文件精神,我们认为,应该从以下三个方面来把握政治素质的概念。

1. 政治素质是干部从政履职所有素质结构中的核心与关键素质。素质作为人的核心要素,从人力资源与心理学科观点看,它不应该是一种抽象与神秘不可把握的东西,而是具有一定的服务指向性,并且决定个性发展、能力形成、任务完成及其后续发展的根本性的行为特征。因此,素质是个体完成一定活动与任务及其发展所需要的生理与心理的基础与条件。① 政治素质,则是维持个体行政与治理过程中所需要的相关素质,是个体从事政治活动、促进政治成长、完成政治工作与目标任务的基本素质。对于干部而言,是他们在管理实践中所形成和表现出来的世界观、人生观、价值观和党性觉悟。这是干部素质中的核心内容,也是他们履行岗位职责所必备的首要条件。②

2. 政治素质不能仅限于思想与观念方面,而应该包括从政履职的相关能力。政治素质,从内涵上看,首先是指其马克思主义的世界观及其建立在这个世界观基础上的政治立场、政治思想和政治行为。③ 这种政治素质,是在其包括生理与心理自然素质的基础上形成的内在要素的状态,它规定着人的政治行为和作风,影响着人的能力和智慧的发挥;④从其服务对象上说,是处理个人与组织之间关系的素质,是指非临时性组织要求其成员在处理个人与组织之间关系时所持有的特定的基本立场、观点、态度和行为等有关素质的总和;⑤从外延结构上来说,政治素质既包括马列主义理论水平、共产主义信念和政治立场、组织生活中的党性原则、政治纪律等对国家及其政党方面的行为品质⑥,也包括对社会政治问题的认识和参与政治活动的能力⑦,包括政治的敏锐性和鉴别力,宽阔的眼界和战略思维能力⑧。

3. 政治素质与品德交叉但是不限于政治品质。品德,中央文件最早提出比较模糊,一般称之为干部的“德”。⑨ 1996 年中共中央《关于加强社会主义精神文明建设若干重要问题的决议》中把德具体为社会公德、职业道德与家庭美德。在中共中央组织部 1998 年发布的《党政领导干部考核工作暂行规定》⑩中,提出了政治品德。2007 年 10 月 15 日党的十七大报告提出了社会公德、职业道德、家庭美德与个人品德。2011 年 10 月 13 日,中央组织部《关于加强对干部德的考核意见》提出了五德:政治品德、社会公德、职业道德、个人品德与家庭美德。政治素质一词,第一次是在 1992 年党的十四大报告中提出的。在这里,政治素质是指干部品德的核心部分,后来 2007 年在党的十七大报告中再次提出,2017 年党的十九大报告中习近平同志又一次特别强调。

实际上,政治素质,既不同于政治品德,也不限于政治思想,具有广义与狭义之分。广义的政治素质是非临时性组织要求其成员在处理个人与组织之间关系时所持有的特定的基本立场、观点、态度和行为倾向的总和,它是成员个人从政履职中实现组织政治路线所需要的核心素质与关键素质,包括政治理念、政治方向与政治能力;狭义的政治素质,指干部处理其与组织以及领导者之间关系所持有的基本立场、观点、态度与行为特征总和,是树立政治信念、辨别政治方向、认识政治现象、严守政治纪律与完成政治任务所需要的关键

---

① 肖鸣政等:《人员素质测评》,北京:高等教育出版社 2007 年版,第 2 页。

② 中共浙江省委组织部课题组:《领导干部思想政治素质考察方法研究》,《组织人事学研究》1997 年第 4 期。

③ 姚木青:《选拔考核干部首先要注意政治素质》,《组织人事学研究》1995 年第 4 期。

④ 杨生明、关爱生:《试论干部政治素质及其鉴别方法》,《兵团党校学报》2000 年第 3 期。

⑤ 萧鸣政等:《以人力资源开发理论解读员工“政治素质”》,《中国人事报》2007 年 5 月 11 日(04 版)。

⑥ 萧鸣政:《党政领导人才素质标准与开发战略》,北京:人民出版社 2010 年版,第 36 页。

⑦ 王其康、陈仕宏、仇泽群等:《对 35 岁以下青年干部政治素质的调查与思考(课题报告·节选)》,《上海城市管理》1996 年第 2 期。

⑧ 邱清亮、齐海楼、刘陆媛:《提高党的干部政治素质的必要性与途径》,《东北大学学报(社会科学版)》2001 年第 3 期。

⑨ 《中共中央组织部关于实行干部考核制度的意见》,1979 年 11 月 21 日。http://cpc.people.com.cn/GB/64162/71387/71591/4854973.html.

⑩ 中共中央组织部:《党政领导干部考核工作暂行规定》,http://cpc.people.com.cn/GB/64162/71380/71382/71480/4853966.html。1998 年 5 月 26 日印发。

素质。

总之,政治素质应该是干部素质体系中那些能够用于履行政治责任、完成政治使命与促进政治成长的关键素质。政治素质的内在结构,包括政治动机、政治意识与政治倾向;政治素质的外延特征,包括认知与行为两个层面。认知特征层面,包括政治知识、政治观念、政治价值观;行为特征层面,包括政治态度、政治品质与政治信念等;政治素质的综合结构,包括政治品德、政治能力与政治绩效。

(三)政治素质的特征

政治素质,是干部的立身之本、为官之基,具有许多特征,主要有以下几点。

(1)组织性。政治素质不是依从领导者个人关系的觉悟与行为特征,而是服务于整个组织政治路线与政治目标的行为素质。

(2)通用性。政治素质不是高层干部的专属素质,而是对于所有公务员要求具有的必备素质。如果只对于高层干部讲政治素质而对于基层干部忽略政治素质要求,那么高层干部政治素质的培养与标准要求,就成了空穴来风,毫无保障。它也不是政党与政府组织特有的素质要求,也应该是企事业单位等所有组织中成员应该具有的素质。因为政治素质是联结组织使命、组织战略、领导要求与成员行为及其绩效的关键素质。

(3)内隐性。领导干部的政治素质,是其工作行为、生活行为与交往行为表现背后的某种政治动机、政治意识与政治倾向,政治素质的内在结构性决定了政治素质表现的内隐性。当某一干部的政治抱负与眼前的政治氛围不相适应时,或者其政治思想与眼前政治要求不相一致时,其政治动机与政治意识往往具有隐蔽性,政治倾向具有掩饰性。

(4)可变性。领导干部的政治素质具有组织性,组织的政治任务与战略随着不同的阶段会发生变化,同一的政治任务与战略中,不同的领导人会有不同的理解与要求,领导干部应该学会适应不同的环境下贯彻执行同一的组织使命与任务,因此,其表现的政治素质必然会有可变性,适应不同的组织任务变化与领导人要求,适应不同职位层次的政治要求。

(5)复杂性。政治素质具有复杂性。一方面,任何领导干部的政治素质的形成,都是经过长时间与不同组织的政治培养,受到来自不同政治环境与政治背景的影响,具有影响的复杂性。另一方面,为了履行与实施同一的组织使命与战略,领导干部必须面对不同的政治情景,面对不同的政治环境与政治条件,具有发展的复杂性。

(6)客观性。任何组织的政治目标都是客观存在的,因此,组织对于属于其中的每个成员的政治要求都是一致的,政治素质这种一致与长期的要求,毫无疑问将内化为组织成员的政治素质,因此政治素质在组织成员身上是客观存在的。这种客观性还表现为,同一政治利益集团的人对于同样的政治素质的评价具有一致性。

(7)外显性。政治素质具有外显性,任何人的政治动机与倾向,虽然具有很强的内隐性,但是,一旦机会合适都必然会通过行为外显出来,留下痕迹;政治素质具有可考评性,政治素质的外显性与客观性,决定了组织部门与知情人对它的可考评性。此外,政治素质具有层次性,对于不同层级职务的干部,有着不同水平的政治标准要求。

总之,政治素质,在干部管理的实践中,不是一种不可认识的神秘东西,不是无法把握与评价的主观之物,不是高层领导应该要求而基层干部可要求可不要求的标准。外显性、客观性与层次性决定了其可考评性,内隐性、可变性与复杂性只是增加其考评的困难性,但否定不了其可考评性。组织性与通用性,决定了对于任何行政层级干部进行政治素质考评的必要性。在新时代建设中国特色社会主义的事业中,我们要大张旗鼓地倡导政治素质,踏踏实实培养政治素质,认认真真考评政治素质,充分发挥政治素质在高素质与专业化干部队伍建设中的核心作用与关键作用。

二、长期以来领导干部政治素质考评遇到的难点

在领导干部管理的长期实践工作中,我们党一直强调政治素质的第一标准作用,并且把其作为首要考评内容。但是我们最近的调研却发现,领导干部管理实践中对于政治素质的把关并非我们想象中的严格与严谨。基本上是说起来重要、做起来次要。我们调查过省部级、地市级与区县级领导干部的考评档案,其中关于干部的政治素质的评价基本是千篇一律,并且是大套空。为什么这么重要的政治素质考评工作,长期以来实践中却没有得到认真落实,其中的难点问题究竟有哪些呢?

基于实际调研与受访者反馈,并且结合前期的相关研究成果,我们梳理了长期以来领导干部政治素质考评实践中遇到的各种问题和困境,并对其产生原因进行了深入剖析。

(一)政治素质的组织性、通用性、层次性认识不足与“重实绩”的晋升倾向导致地方对政治素质考评不重视

在领导干部政治素质考评工作中,尽管长期以来中央一直反复强调政治素质考评的重要性,但在基层仍普遍存在着对政治素质的组织性与通用性及其进行考评的重要性与必要性认识不足、重视不够的问题。通过实地调研,课题组发现在政治素质考评实施的过程中,基层人员普遍认为政治素质是软件,不好衡量,而业务能力、水平、工作实绩、年龄等是“硬的”,看得见、摸得着、容易考评;政治素质是对于高级领导干部要求的,基层重干活与执行。在上述观点的指导之下,部分地方在实践过程中,对于领导干部的政绩能力,衡量标准是优中选优,而对政治素质的把握则是“有无明显过错”,没有出格问题就会被视为好干部,致使政治素质考评流于形式。

究其原因,主要有以下两点:一是有些组织部门及其领导对于政治素质的组织性、通用性与层次性认识不足,加之中央文件对于各级干部政治素质考评缺乏硬性规定;二是经济绩效仍是中央对地方官员晋升的主要标准和依据。自 20 世纪 80 年代初以来,中国地方官员的晋升标准就从纯政治指标演变为相对的经济指标,尤其是当地 GDP 增长率,时至今日,经济绩效与官员晋升概率之间仍存在着显著的正相关关系①。

(二)政治素质的内隐性、复杂性和可变性与考评指标简单片面之间的矛盾导致政治素质考评难操作

“难考评”“难操作”是长期以来领导干部政治素质考评面临的最主要困境。在调研过程中,被调查者坦言,表里不一与言行不一的“两面人”现象在现实生活中广泛存在,在考评实践中不好把握,领导干部的政治素质难以考准考实。中央文件中的“政治素质考核评价内容相对比较空泛,缺乏一套简便有效、操作性强的考评标准和具体内容。考评中定性分析多,定量分析少,影响考评结果的科学性”,各主体“对于干部政治素质的考评,评价含糊其辞,比较抽象,并且没有实际的权重”。这一问题的出现,主要有两方面的原因:

一是政治素质本身具有内隐性、复杂性、可变性等特点。思想政治素质作用于行为表现往往需要经过心理活动层次上的思想动机、行为意向、情境因素等中间环节,制约因素比较复杂,内在的思想动机在发展过程中就会具有变化性,与外在的行为表现之间,就会出现表里不一、言行不符的问题。

造成政治素质考评“难操作”的第二个原因,则是政治素质考评缺乏系统化的考评指标体系和考评方法。政治素质内涵和外延的广泛性,要求政治素质考评化繁为简、去粗取精,从丰富内涵中找出少量因素,从广泛外延中选择有限的行为,变复杂认识为简单的操作程序,化长期的观察评定为简短的科学测评。然而在当前政治素质考评实践中,中央层面只有宏观的原则性要求,缺少具体可操作性的指导,致使地方在实际考评过程中缺少可量化的指标体系,难以把握抽象模糊的考评内容。

(三)政治素质考评的全时空性与观察的有限性的矛盾,导致政治素质考评内容难把握

在调研过程中,我们发现,尽管个别地方组织部门在政治素质考评之中反复强调将八小时内的表现与八小时外的表现综合分析研判,但在实际操作中这项工作却往往难以开展、困境重重,政治素质的考察仍然主要集中在领导干部工作时间之内的行为表现。如何尽可能全面地掌握和了解领导干部八小时之外的综合表现?如何从有限的行为中对被考察的干部政治素质做出较为准确和客观的评定?一直成为地方干部政治素质考评实践中无法突破的难题。

造成上述问题的主要原因有三:一是政治素质考评者和被考评干部活动与交往的时间不尽一致;二是考评者结构单一,选择有限;三是当前考评方法在领导干部社交圈和生活圈的适用性低。

从领导干部活动的时间范围分析,其一天之中仅有三分之一的时间处于工作状态,属于可考评的范围,其余三分之二的时间均在组织之外,难以考评。这就导致了有效把握领导干部政治素质的全部表现行为变得十分困难;其次,考评者的结构单一。目前在政治素质考评过程中参与人员,制度规定包括上级领导、同级干部、下属和服务对象的代表,然而在调研过程中,我们发现,考评主要是在单位内进行,服务对象的意见缺乏通畅的表达渠道;第三,现行考察方式和手段在领导干部的社会交往圈和生活圈适用性较低。在调研过程中发现,目前许多地方的政治素质考评主要采取“一查(查档案)两听(听自己表述与同事表述)三

① 周黎安:《中国地方官员的晋升锦标赛模式研究》,《经济研究》2007 年第 7 期。

测评(到单位测评、民主测评、谈话测评)”的方式,手段不力,方法失效。

(四)知情者心理偏差、沟通渠道不畅与干部考察材料全面性、真实性之间的矛盾导致政治素质考评信息难分辨

对领导干部的政治素质进行考评无疑需要广泛收集信息,听取多方意见,然而在实际考评过程中,知情者出于一些偏差心理,往往不能真实全面地反映情况。考察谈话中主动如实反映被考察干部问题尤其是深层次问题的人数较少,考察失实失真的现象普遍存在。有的干部群众心有戚戚,害怕得罪人或遭到打击报复,不愿或不敢真实评价领导的缺点。有的干部则对考察工作抵触不配合,甚至在考察前就做工作,使谈话者不敢说真话。这些都增加了考察考评工作的难度,严重影响了干部政治素质考察考评工作的真实性。

上述困境产生的原因主要有两点:一是知情者的偏差心理;二是考评过程中制度保障缺失与沟通渠道不畅。

知情者的偏差心理主要有三种——“畏惧心理”“无关心理”和“外推心理”。就“畏惧心理”而言,由于一些考评工作往往在组织内部进行,所以尽管知情者了解甚至反感考察对象的政治作风、政治品德、政治修养,但出于害怕遭到打击报复的心理或受制于权力地位的压制,而不敢说,对问题行为往往点到为止。与此同时,对考评工作保密性的不信任也加剧了这种畏惧心理;就“无关心理”而言,一些知情者认为领导干部不良的政治素质行为尚未损害自身的切身利益,或者认为自己意见在政治素质考评过程中无足轻重,因此在民意测验、民主评议中只走走形式与敷衍了事;就“外推心理”而言,一些知情者出于自身的一些特殊目的,尽管意见颇多,但在考察组面前却闭口不谈甚至大加赞扬,以便组织迅速将其提拔任用,调离原组织单位。这些心理最终导致政治素质考评信息难以分辨。

此外,在政治素质考评过程中,缺乏知情者敢讲真话的有利环境条件,缺乏知情者向组织反映问题的畅通渠道,缺乏对知情干部隐瞒不报的纪律处分制约,这些问题,实际都是造成政治素质考评素材收集困难、考评信息真假难辨的原因。

(五)政治素质考评要求的客观性与考评过程的主观性之间的矛盾导致政治素质考评结果不准确

由于长期以来我们进行的政治素质考评主要是一种“人”对“人”的谈话了解方式,因此主观误差不可避免,如何有效地控制主观误差、实现政治素质考评的客观化,是领导干部政治素质考评所面临的又一大难题。在调研过程中,课题组发现,在对某一领导干部的政治素质考评的过程中,很容易发生仁者见仁、智者见智的现象,甚至有时还会出现完全相反的观点,导致政治素质考评结果不客观、不准确、不公正。

产生上述问题的主要原因在于:一是考评主体自身素质不高;二是考评问责机制匮乏;三是考评方法客观性较低。

首先,考评结果主要取决于考评者的分析评价,依赖于考评者的自身素质。一流之人识一流之善,二流之人识二流之美,在政治素质考评过程中,由于考评者认知角度和思维方式不同,往往会出现对同一问题有不同看法;其次,目前对于政治素质考评问题的问责机制尚不健全,对考评者缺乏监督、追责不够,也进一步导致了考评过程的主观性和随意性;再次,目前政治素质考评方法的客观性有待提高。在政治素质考评过程中存在可以客观化的环节和提高客观性的可能,我们应该努力提高政治素质考评技术、方法和指标设计等方面的客观性。

(六)政治素质考评一票否决制与综合分析、沟通反馈的缺乏导致政治素质考评结果难运用

领导干部政治素质考评的根本目的在于提高领导干部队伍的政治素质,这就要求有效运用考评结果,以充分发挥其对于领导干部行为的引领和指导作用。我们的调研过程发现,领导干部政治素质的考评结果长期以来主要存在两个问题:一是就考评结果自身而言,内容空洞泛化,评语千篇一律,缺乏运用价值;二是就考评结果运用过程而言,应用不足,效力低下,未能充分发挥应有指导教育作用。

产生上述问题的原因主要有如下三点:一是政治素质的一票否决制导致考核评价不敢深入;二是综合分析缺乏深度导致考评结果空洞泛化;三是沟通反馈机制不健全导致考评结果效用低下。

首先,政治素质,是选拔任用干部的一条“硬杠杆”“硬门槛”,对政治上不合格的干部实行一票否决是我国领导干部选拔任用的基本原则。然而在实际的考评过程中,出于对领导干部政治前途等问题的顾虑,往往对于难以认定的政治行为问题采取回避态度,或者玩文字游戏,点到为止,导致对于领导干部政治素质的评价,往往千篇一律、抽象化和概念化;其次,考评过程中对群众反映的问题,难以深入调查与研判,对一时难以找到依据的情况反

映,只做无问题的模糊表述;三是考评结果运用不足,在调研过程中发现,组织部门没有时间与力量对干部的考评资料进行系统的分析,也缺少沟通反馈,导致领导干部对自身问题认识不足、剖析不够,更不用说进一步的改进。这实际上是导致政治素质考评结果效用低下的重要原因。

三、新时代中领导干部政治素质考评的内容与方法

政治路线确定之后,干部就是决定的因素。政治素质是领导干部素质中最重要的素质,具有方向性与决定性。领导干部作为党和国家建设的引领者,其政治素质的高低关系到执政党政治目标和政治理想的实现。因此,在领导干部的选拔任用实践中,我们党一直把领导干部的政治标准作为首要考评内容。

从人力资源角度看,我们选人用人都是针对一定职位职务需要进行的。往什么方向走,按什么方式干,是非常重要的。政治素质则是决定一个领导干部能否把握好正确方向与选择正确方式的关键素质。

因此,尽管我国的领导干部政治素质考评,一直存在前述各种难点与问题,但是我们党一直坚持把干部的政治素质标准放在首位。党的十九大报告更是明确指出,选人用人要突出政治标准①。那么新时代如何进行领导干部的政治素质考评?进行领导干部的政治素质考评,关键在于我们要明确政治素质应该考评什么内容,以及我们应该如何进行考评?

针对前面领导干部政治素质考评不受重视的问题,我们直接从十九大报告以及不同国家领导人的讲话中,概括出了领导干部政治素质考评的要求;针对领导干部政治素质考评难操作与难把握的问题,我们综合运用素质模型方法,把抽象与概括的政治素质考评内容操作化与简约化为六个维度;针对领导干部政治素质考评信息难分辨、考评结果不准确与难运用的问题,我们提出从政治素质表现的态度、思维与意识三个视角进行综合评判与分析,使得领导干部政治素质的考评相对简便易行。

(一)政治素质考评的六维内容模型

新时代领导干部的政治素质应该考评什么内容,我们既要从当下党和国家领导人的要求中去分析,也要了解以往党和国家领导人对于政治素质的要求。党和国家领导人对于不同时期我们党和国家所面临的政治问题与政治任务是最为清楚,他们在肩负为中国人民谋幸福与中华民族的伟大复兴使命中,具有高度的共同性与一致性,他们最为清楚我们的领导干部在中国特色社会主义建设的伟大事业中应该具备什么样的政治素质。

以毛泽东为核心的第一代领导集体高度重视干部的政治素质,初步形成了二维政治素质观。毛泽东指出:“中国共产党是在一个几万万人的大民族中领导伟大革命斗争的党,没有多数才德兼备的领导干部,是不能完成其历史任务的。”②毛泽东对于干部的要求是“德才兼备”“又红又专”。“红”要求坚定理想信念,坚持正确政治方向;“专”要求具备专业知识和业务经验。③ 在这里,毛泽东同志从“红”与“专”提出了广义政治素质的两维结构模型,其中包括了理想信念与政治方向两维结构的狭义政治素质模型。进入改革开放时期,干部成为社会主义现代化建设的践行者和领导者,他们是否具备良好的政治素质至关重要。邓小平从“革命化、年轻化、知识化、专业化”提出了广义的四维结构政治素质模型,其中包括“革命化”一维结构的狭义政治素质模型。

进入社会主义建设新时代,习近平总书记从“五好”与“四铁”的角度提出了有关干部的政治素质内容。“五好”包括“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”。“四铁”包括“铁一般信仰、铁一般信念、铁一般纪律、铁一般担当”。

在十九大报告中,习近平总书记进一步阐述了政治素质的内容要求,再次强调指出,干部“要坚定执行党的政治路线,严格遵守政治纪律和政治规矩,在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同党中央保持高度一致”。特别是高级干部,要“不断提高政治觉悟和政治能力,把对党忠诚、为党分忧、为党尽职、为民造福作为根本政治

① 习近平:《决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告》,北京:人民出版社 2017 年版,第 64 页。
② 《毛泽东选集》第二卷,北京:人民出版社 1991 年版,第 526 页。
③ 《毛泽东文集》第七卷,北京:人民出版社 1999 年版,第 226 页。

担当,永葆共产党人政治本色”①。

从习近平总书记关于“五好”“四铁”干部标准与十九大报告有关干部政治标准要求的论述中,我们可以概括出“政治信念、政治立场、政治纪律、政治作风、政治担当与政治能力”六维度结构的政治素质模型,其中包括“政治信念、政治立场、政治纪律、政治作风与政治担当”五维结构的狭义政治素质模型。

六维度结构的“政治素质”模型中各维度的内容与标准分析如下:

一是坚定的政治信念,包括要求干部信仰马克思主义、共产主义和中国特色社会主义,不断增强道路自信、理论自信、制度自信,对党忠诚、为民服务、永不叛党叛国,永葆共产党人政治本色。

二是正确的政治立场,包括要求干部站在党和人民的立场上,坚定执行党的政治路线,坚持中国共产党的领导与中国特色社会主义道路不动摇,在大是大非问题和关键政治时刻勇于表态,敢于担当,坚决反对搞两面派、做两面人。

三是严守政治纪律,包括要求干部坚持政治原则,遵守国法党纪,保持拒腐蚀、永不沾的政治定力。坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策,坚决防止和反对个人主义、分散主义、自由主义、本位主义、好人主义,坚决防止和反对宗派主义、圈子文化、码头文化②。

四是优良的政治作风,包括要求干部严以修身、严以用权、严予律己,保证清正廉洁,谋事要实、创业要实、做人要实,做到勤政务实,坚持公道正派、实事求是、清正廉洁③。

五是勇于政治担当,包括要求干部把对民负责、为党分忧、为国尽职、为民造福作为自己的政治责任。

六是良好的政治能力,包括要求干部有战略定力、执政能力、适应新时代中国特色社会主义发展要求的能力,增强政治觉悟和政治敏锐性,善于从政治上观察与处理问题④,具有政治领导力与四个意识。

这里六维度的政治素质结构模型对新时期我们党的政治建设、高素质专业化的干部队伍建设与管理,均提出了明确的要求与指导。

(二)评判政治素质的三大视角

领导干部的政治素质,实际上是联结组织使命、组织战略、最高领导要求、周围群众以及干部自身行为的核心与关键素质。政治素质的六维度模型,是领导干部政治素质内在的内容结构;政治意识、政治思维与政治态度,是领导干部政治素质的外在表现形态。六维度政治素质的内容,均可以通过宗旨意识、政治战略思维与政治态度三个方面的表现行为进行揭示与分析。人员素质测评技术研究表明,任何人的意识、思维与态度,都可以通过认知行为、思维行为与态度行为予以测验与观察,因此,对于领导干部政治素质的六结构模型内容,我们可以从以下三个视角进行综合评判。

1. 宗旨意识评判视角。我们党的初心与使命,就是为中国人民谋幸福,为中华民族谋复兴。这里的初心与使命就是我们执政党的执政宗旨。当我们领导干部同时面对上级的要求与下级诉求及其矛盾的时候,我们要看其决策行为的立场是站在人民群众一边还是迎合领导个人的风格要求,是立足于大多数人民的利益还是少数人的群体利益、甚至谋求个人私利;当其面对党中央、国家的利益要求与地区发展、部门利益要求及其矛盾时,要看其决策行为是否以党和国家的核心利益为先,以大局利益为重;当其面对党和国家短期目标实现与中华民族伟大复兴的长期战略发展产生矛盾的时候,要看其决策行为是否以中华民族发展的战略利益为主。在这里,政治信念、政治立场、政治纪律、政治作风、政治担当与政治能力,均可以通过其宗旨意识的评判得到一定的剖析。

2. 政治思维评判视角。政治战略,有党的组织政治战略与领导干部行为上的政治战略之分。党的组织政治战略,是中国共产党政治使命的具体化;领导干部行为上的政治战略,与其政治信念紧密相关。政治战略是我们领导干部,尤其高级领导干部必须具备的核心政治素质,也是区分与选拔优秀领导干部的关键政治素质。没有政治战略素质的领导干部,可能只会埋头拉车很少抬头看路,无法带领好我们广大的党员与群众在伟大的社会主义现代化国家建设中取得卓越成就。政治战略素质的评判,主要看四点。一看其政治战

---

① 习近平:《决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告》,第 62—63 页。

②③习近平:《决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利—在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告》,第 63 页。

④ 陈希:《培养选拔干部必须突出政治标准》,《人民日报》2017 年 11 月 16 日(06 版)

略的定位是否与宗旨意识保持一致,二看其政治目标是否与党中央的战略高度保持一致,三看其政治战略是否有坚定与崇高的政治信念做支持,四看其战略思维如何,干事业抓落实是否能够依照党中央提出的战略目标要求进行,实际工作中是否能够自觉运用马克思主义的理论、观点与方法分析问题与解决问题,贯彻落实中央政策中,是否能够把党和国家的统一要求与本地区、本单位与本部门的具体情况结合起来,是否能够把实施的方案转化为指导实际工作的方式与行动。在这里,政治信念、政治立场、政治纪律、政治作风、政治担当与政治能力,均可以通过其政治思维过程的所有行为评判得到综合性的剖析。

3. 政治态度评判视角。任何组织的领导干部,都是上级党组织或者下级选举产生的合法代表,对于组织来说具有代表权与象征权。国家领导人出国,就是代表国家,地方党委书记与首长在认真听取与吸取全体班子成员意见后的合理决策,就代表地方党委与政府的要求。与此同时,人民群众也往往是通过身边干部的一言一行来观察与体验党和政府对他们的行为与态度。因此,人们对于党和国家的态度,也会或多或少地体现在他们对于党和国家领导人的态度上。我们看一个领导干部对组织的政治素质如何,就可以看其对待上级领导的具体态度如何,是一味地迁就与讨好领导的所有行为与要求,还是有所选择与真诚爱护并且由衷崇敬。当领导的要求与组织使命、组织战略一致时,能够坚决执行、不折不扣;当领导的要求与组织使命、组织战略不一致甚至有所违背时,敢于以合适的方式真诚提醒与相谏。服从领导要与服从组织相一致,对待领导的态度要与对待组织的态度相结合。我们的领导干部,一方面应该保持服从组织与服从领导的良好政治纪律,但是另一方面,也应敢于坚持党的组织利益高于一切的政治原则,敢于要求组织领导同样服从组织利益与组织战略,具有高度的政治责任感。在这里,政治信念、政治立场、政治纪律、政治作风、政治担当与政治能力,同样可以通过其针对不同政治主体所表现出来的政治态度行为,进行综合性的剖析。综合以上三个视角进行政治素质的评判,相比单一视角的评判结果,将更为全面与科学。

总之,领导干部的政治素质及其考评问题,是当前面临的政治建设首要任务以及未来治国理政中不可回避的客观问题,也是古今中外一直难以解决的重要问题。本文关于领导干部政治素质概念、考评难点以及新时代领导干部政治素质考评内容与方法的研究,只是一个初步的探讨,我们期待大家能够继续对于这一问题进行更加深入与系统的研究。

A Tentative Study on Leading Officials' Political Quality and its Evaluation in the New Era

Xiao Mingzheng

(*School of Government*, *Peking University*, *Beijing* 100871, *China*)

Abstract: The report of the 19th National Congress of the Communist Party of China proposed that political construction should be considered as the primary task and that political standards should be highlighted in the selection and appointment of personnel. All these involve the issue of leading officials' political quality. It is the key quality in the officials' quality system, with which they can perform their political responsibilities, fulfill their political missions, and promote their political growth. The concealment, complexity and variability of political qualities have led to the difficulties in the evaluation of leading officials' political qualities. The key role and one-vote veto system of political qualities for leading officials' selection and appointment have given rise to convergence, tendency for the middle-level and fuzziness in the evaluation results of political qualities. However, the objectivity, explicitness, and hierarchy of political qualities have also determined the evaluability of political qualities. The content structure of the model for leading officials' political qualities includes such dimensions as political conviction, political stance, political discipline, political style, political responsibility and political ability. The psychological structure of the model for leading officials' political qualities includes such levels as political awareness, political thinking and political attitude. At these three levels, We can use all of them as a basis for evaluation.

Key words: leadership talents, political quality, evaluation and assessment, new era

(责任编辑　　刘曙光)